

24 OTT. 2023

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA

Organismo Indipendente di Valutazione

Prot. n. 00.11155

Premesso che in data 19/10/2023 l'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA ha trasmesso a questo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), nominato in data 06/09/2021 (delib. C.D. n. 49 del 06/09/2021) ed incaricato con Convenzione del 08/10/2021, nonché al Ministero della Transizione Ecologica per l'attività di vigilanza, la Relazione annuale sulla Performance, di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009 e delibera CIVIT n. 5/2012, relativa all'anno 2022, approvata dall'Amministrazione in data 25/09/2023 (Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 24);

Preso atto della Nota del 18/10/2023, avente ad oggetto "Attività di vigilanza ai sensi dell'art. 9 della legge 394/91 – E.P.N. del Gran Sasso e Monti della Laga – Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 24 del 25 settembre 2023 – "Nuova approvazione Relazione sulla Performance 2022. Aggiornamento" con la quale il Ministero della Transizione Ecologica (MiTE) "*rappresenta che, dall'analisi della documentazione acquisita, non vi sono osservazioni da formulare*";

Richiamato l'art. 10, comma 1, lettera b) D.Lgs. 150/2009: "*Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*";

Richiamati l'art. 10, comma 5 ("*In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica*") e l'art. 14, comma 6, D.Lgs. 150/2009 ("*La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III*");

Visti gli adempimenti previsti dall'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 ("*L'Organismo indipendente di valutazione della performance: ... c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione*") e dalla delibera CIVIT n. 6/2012;

Ritenuto di formulare per ciascuna delle Sezioni della Relazione, nell'ottica del miglioramento continuo, sintetiche raccomandazioni (in Allegato) tese ad assicurare per i prossimi cicli di gestione della performance una sempre maggiore chiarezza ed immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali (lett. b) comma 4 art. 14 D.Lgs. 150/2009), nonché una sempre maggiore corretta

Documento di validazione della Relazione sulla performance

applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed in precedenza dalla CIVIT (lett. f) stesso comma sopra citato);

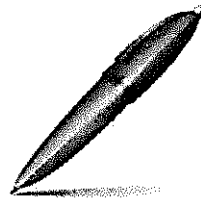
L'OIV DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA

valida, nei termini di quanto indicato nelle premesse, la Relazione sulla Performance anno 2022, disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente".

Data, 24 ottobre 2023

Firma dei componenti OIV

(Daniele Peroni)



Firmato digitalmente da PERONI
DANIELE
C = IT
O = MINISTERO
DELL'ISTRUZIONE

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE ANIMALE: Ente Parca Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga

Scegliere l'amministrazione dal menu a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA A FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C)	VALIDAZIONE (SUNO) (D)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Nella Relazione anno 2021 mancava la sezione INDICE e questo OIV suggeriva di inserire un indice della Relazione. L'indice è stato puntualmente inserito nella Relazione anno 2022.	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni di contesto sono sufficientemente chiare. Sono stati inseriti grafici, come consigliato da questo OIV. Quale area di ulteriore miglioramento si suggerisce di inserire valori numerici relativi al contesto di riferimento.	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'amministrazione è chiaramente descritta. Si suggerisce di inserire un Organigramma grafico.	
2.2	L'amministrazione	L'Ente ha riportato informazioni chiare relative ai risultati raggiunti nell'anno. Quale area di miglioramento si suggerisce di utilizzare lo schema dell'Albero della performance, per evidenziare sincreticamente i risultati complessivi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano (percentuale di obiettivi strategici ed operativi raggiunti su quelli programmati, andamento delle risorse disponibili e delle spese), nonché, per ogni obiettivo strategico, di evidenziare graficamente un "cuscinetto" con la percentuale di raggiungimento di ciascuno, reso immediatamente comprensibile attraverso modalità grafiche cui potranno essere affiancati gli elementi informativi sintetici già presenti necessari a dar conto dei risultati conseguiti.	
2.3	I risultati raggiunti	L'Ente ha riportato le criticità e le opportunità riscontrate. Quale area di miglioramento si suggerisce di specificare in maniera più approfondita le azioni correttive ipotizzate per far fronte alle criticità rilevate.	
2.4	Le criticità e le opportunità		
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	L'Ente non riporta l'albero della performance, anche se riporta una Mappa strategica con una descrizione degli indicatori e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo con sufficiente grado di comprensibilità. Quale area di miglioramento si suggerisce di elaborare uno specifico Albero della performance anche in formato grafico e di specificare i risultati raggiunti tramite indicatori quantitativi oltre che qualitativi.	
3.2	Obiettivi strategici	L'Ente riporta in Tabelle e poi in maniera discorsiva gli obiettivi e i risultati raggiunti. Sarebbe opportuno per ciascun obiettivo strategico, di riportare graficamente nell'albero della performance, indicare oltre a azioni realizzate, peso e risorse utilizzate, anche indicatori, target e valore raggiunto in termini quantitativi oltre che qualitativi.	
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'Ente riporta in Tabelle e poi in maniera discorsiva gli obiettivi e i risultati raggiunti. Sarebbe opportuno, per ciascun obiettivo e piano operativo, indicare oltre a azioni realizzate, peso, risorse utilizzate, indicazione, target e valore raggiunto in termini qualitativi, anche qualche valore raggiunto in termini quantitativi. Si suggerisce inoltre di specificare i risultati conseguiti rispetto a quanto pianificato nel Programma triennale della trasparenza e integrità e in relazione agli standard di qualità.	
3.4	Obiettivi individuali	L'Ente ha riportato il dettaglio degli obiettivi individuali assegnati al Direttore. Si raccomanda di riportare anche gli obiettivi individuali assegnati al personale.	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'Ente riporta in maniera sintetica le informazioni di carattere economico desumibili dal ciclo di bilancio; quale area di miglioramento si suggerisce di specificare l'analisi degli indicatori economico finanziari e l'analisi dei costi per processo. Si suggerisce, inoltre, di inserire, con modalità grafiche, i risultati degli indicatori economico finanziari, rendendoli così immediatamente comprensibili anche ad un lettore esterno.	
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Si suggerisce di definire un piano delle azioni positive riportando dati ed informazioni utili a leggere taluni degli obiettivi e delle attività in ottica di genere.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nella sezione si descrive sinteticamente il processo di redazione della Relazione; quale area di miglioramento si suggerisce di specificare le modalità operative e la tempistica di realizzazione nonché di riportare nel dettaglio le fasi del processo di individuazione e valutazione, l'elenco dei documenti adottati nel ciclo di gestione della performance e riportato nelle Tabelle Allegato 3.	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'Ente descrive molto sinteticamente i punti di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance. Si raccomanda un maggior approfondimento della sezione.	
Allegato 2	Tabelle obiettivi strategici	Tabelle presenti e redatte secondo lo schema CIVIT.	
Allegato 3	Tabelle documenti del ciclo di gestione della performance	Tabelle presenti e redatte secondo lo schema CIVIT.	
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Tabelle presenti e redatte secondo lo schema CIVIT.	